

Cooperativa l'Orizzonte– Incontro 17 Settembre 2005 - Quarrata **Come cambia il ruolo della donna** **nell'impresa e nel lavoro che cambiano**

Intervento Consigliera di parità : Cosa c'è ancora da fare?

Nell' incontro odierno, frutto dell'operatività, dell'efficienza, dell'organizzazione della Cooperativa L'Orizzonte, che unica nella Provincia di Pistoia, ed una delle poche realtà imprenditoriali a livello della Regione Toscana che sia riuscita ad ottenere il finanziamento dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sul programma – obiettivo del Comitato Nazionale Pari Opportunità pubblicato ex l. 125/1991, si affrontano problematicità e temi in termini, purtroppo, ancora non rappresentativi fedelmente della situazione delle donne oggi nel mondo del lavoro.

Questo sono in grado di poterlo affermare con sicurezza in ragione delle ricerche, delle indagini, delle situazioni lavorative che mi si sono prospettate, dei progetti cui ho partecipato in questi quattro anni in cui ho ricoperto le funzioni di Consigliera di Parità.

Quando la Cooperativa mi comunicò, qualche mese or sono, che aveva ottenuto il finanziamento ci fu un primo incontro in cui chiesi di poter vedere quali tipi di contratti erano stati stipulati con le lavoratrici.

Il risultato? Sorprendente: dal riepilogo che mi è stato consegnato su 66 lavoratrici solo 22 avevano in corso di contratto di lavoro a tempo pieno, solo per 13 lavoratrici il rapporto di lavoro era a termine; piena tutela della maternità e, quindi, non interruzione del rapporto di lavoro a causa della maternità.

E la cooperativa lavora con risultati certificati dal “marchio Qualità” e con profitto.

Ma, allora, le domande che ci si pongono è come ciò possa essere possibile:

- Considerato che la maternità è vista da sempre come un ostacolo alle assunzioni delle donne lavoratrici nella fascia d'età compresa tra i 25 ed i 35 anni;
- Considerato che la maternità è causa dell'interruzione dei rapporti di lavoro delle donne soprattutto per le mansioni meno qualificate professionalmente;
- Considerato che il part-time viene visto con ostilità e difficilmente viene concesso perché contrario al buon andamento aziendale.

Nel corso del Convegno che ho organizzato il 16 febbraio u.s. dal titolo “ Pari Opportunità sul Lavoro- Maternità e Congedi Parentali” è stata presentata anche la ricerca effettuata per l' Ufficio della Consigliera di Parità dall'avv. Chiara Lensi su tutte le problematicità legate alla maternità che sono state affrontate nella Provincia di Pistoia negli ultimi cinque anni; ricordo che ogni violazione della tutela della maternità viene ritenuta dal legislatore discriminazione di genere.

Nell'ambito della ricerca è stato effettuato un sondaggio telefonico che ha avuto come campione 307 donne in reinserimento lavorativo.

Questi sono i dati più rilevanti della figura di donna che emerge.

Si ha una donna di età compresa tra i 30 e i 34 anni coniugata o convivente con un compagno che svolge attività dipendente nel settore privato con orario settimanale di 40 ore, nel 51% dei casi il grado di istruzione è medio basso, avendo le intervistate dichiarato di avere frequentato solo la scuola dell'obbligo.

La presenza di prole è più alta e inversamente proporzionale al grado di istruzione e alla qualifica di inquadramento contrattuale ricoperta; l'attività lavorativa pregressa, non superiore a 5 anni, è stata svolta alle dipendenze di un datore di lavoro privato di piccole dimensioni.

Il 79% delle donne ha lavorato, infatti, in imprese con meno di 15 dipendenti, soprattutto operanti nel settore dell'artigianato, assunte con contratto di lavoro a tempo indeterminato ed adibite a mansioni di operaia subalterna o assimilata.

Il dato importante che si segnala è che secondo il 68% delle intervistate il rapporto di lavoro non è terminato per ragioni collegate alla gravidanza, ma in verità da un'analisi più approfondita delle risposte date, è emerso che per il 41% di esse la data di interruzione del contratto di impiego coincide con la nascita del/la figlio/a.

Nel 35% dei casi il rapporto del lavoro si è concluso per dimissioni ma il 44% delle dimissionarie avrebbe modificato la propria decisione in caso di concessione da parte del datore di lavoro del part-time.

Il risultato va rivisto in considerazione del fatto che sono estremamente residuali i casi di dimissioni di donne senza compagno o con un compagno privo di lavoro stabile.

Con un partner stabilmente occupato c'è anche richiesta di part-time nel 70% delle risposte.

Il 55% delle intervistate ha poi dichiarato di essere disponibile a svolgere qualsiasi tipo di occupazione, pur di avere il reinserimento nel mondo del lavoro.

C'è notevole interesse a seguire corsi di riqualificazione, aggiornamento o formazioni professionali, solo per il 49% correlato al titolo di studio conseguito o al precedente lavoro.

Il campione scelto vive nel 78% dei casi la maternità come un ostacolo alla ricerca di un impiego per la difficoltà a conciliare i tempi di vita e di lavoro.

L'idea di un asilo e di una nursery all'interno del luogo del lavoro è accolta con molto favore a conferma del fatto che il 79% delle rispondenti vede nell'asilo nido la struttura principale in grado di agevolare il reingresso al lavoro.

Seguono le richieste di orario lavorativo più flessibile e forme di assistenza

domiciliare.

Nell'ambito del pubblico impiego il tema della maternità, per quanto ho rilevato sulla base dei questionari somministrati ai dipendenti della Provincia di Pistoia e dei Comuni di Pistoia, San Marcello e Quarrata, ha un impatto estremamente meno rilevante e traumatizzante, anche se è sempre sentito, dal momento che molte lavoratrici auspicano una progettazione del proprio ente che riveda i tempi lavorativi al fine di avere maggiore flessibilità per meglio conciliare i tempi di vita e di lavoro.

Ad ogni buon conto nel pubblico impiego non c'è abbandono del posto di lavoro per nascita dei figli ed anche le richieste di part-time sono estremamente ridotte.

Ciò, mi è stato riferito, anche in ragione del fatto che, difficilmente, il part-time viene concesso.

Certo è anche rilevante il fatto che il 36,3% dei rispondenti non abbia figli e la percentuale dei rispondenti senza figli sale al 54% nelle fasce di età tra i 20 e i 39 anni; solo il 12,4% ha figli piccoli da zero a cinque anni di età.

La penalizzazione principale più rilevante che viene avvertita in ragione di una richiesta di un periodo di congedo è legata soprattutto al fatto di non potere partecipare ai corsi di formazione per l'aggiornamento professionale.

La problematicità rilevata a livello locale rispecchia una situazione generalizzata in cui il disagio delle donne non è, però, solo mancanza di pari opportunità nell'ingresso e nel mantenimento dell'occupazione lavorativa ma, anche, nella difficoltà nella progressione nella carriera (da indagini recenti è stato confermato che la donna riesce difficilmente a raggiungere posizioni di vertice e/o decisionali soprattutto se ha più figli), nella scelta delle professioni (a livello educativo esistono forti stereotipi che incidono nella scelte scolastiche e, quindi, nei successivi sbocchi professionali), nelle differenze di compenso percepito rispetto agli uomini lavoratori che svolgono medesime mansioni (le donne dirigenti normalmente vengono sempre retribuite meno degli uomini).

Nella pubblicazione del Comitato nazionale di parità e pari opportunità nel lavoro, "I differenziali salariali per sesso in Italia", Roma 2001, si legge <<...mentre l'incidenza delle donne sul totale dei percettori di reddito è in rapida ascesa – dal 39% al 44% dei contribuenti tra il 1982 e il 1994 – i loro redditi, comprensivi di tutti i cespiti, hanno perso terreno rispetto a quelli maschili: all'inizio del periodo percepivano il 30% in meno dei maschi, alla fine del periodo il 37% in meno. ...>>

Poche donne in politica: nell'ambito della Provincia di Pistoia si contano 22 comuni, oltre all'ente provinciale, ma quanti sindaci –donne? Quanti assessori donne ?

Molte donne occupate come insegnanti ma fino alle scuole secondarie superiori.

Anche questo sta creando fastidio.

La *“perdita dell’identità maschile.... È causata da un’educazione in gran parte nelle mani femminili....”* ; l’omosessualità è *“... prodotto di un contesto socio culturale: femminilizzazione della società...”*, parola di Monsignor Simone Statizzi, Vescovo di Pistoia (lettera del 18.7.2005 inviata ai Consiglieri comunali). Ciò a voler rimpiangere i tempi in cui la formazione dei giovani era anch’essa gestita unicamente da uomini.

Eppure anche i libri di scuola sono, di norma, marcatamente maschili: nei testi scolastici la storia è degli uomini; nelle fiabe classiche dei più piccoli la donna è relegata in ruoli rigidi, molto spesso negativi, di fragilità ed incapacità all’autodeterminazione senza la presenza e la guida dell’uomo.

Ma è proprio vero che *“chi dice donna dice danno”* come affermava S. Gennaro?

Mi chiedo e chiedo al Vescovo: che ruolo assegnare alla donna nella società attuale anche considerato che in ogni famiglia, normalmente, c’è necessità che entrambi i coniugi siano portatori di reddito?

La realtà della Cooperativa L’Orizzonte ha dato più ruolo ed importanza alla donna che lavora, come anche in molte altre cooperative sociali, per quel che si evince dai dati che oggi ci vengono forniti, sicuramente rispetto ad altre realtà imprenditoriali.

Alle Università nuovamente la presenza di donne nel ruolo di docenti cala vertiginosamente.

La presenza delle donne nelle facoltà scientifiche è inferiore agli uomini.

Nelle linee guida della Regione Toscana per la predisposizione del nuovo Piano di Indirizzo Generale Integrato 2006 – 2010 in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro, si legge che *<< Un obiettivo da perseguire è relativo all’aumento dei laureati in facoltà scientifiche e nello stesso tempo la diminuzione della differenza di genere nel settore...>>*.

E’ da sfatare e da combattere il persistente stereotipo per cui la donna non è capace come l’uomo nelle materie scientifiche e si scoraggiano le studentesse ad affrontare tali materie limitandole nelle scelte di vita; si attribuisce ad Hermann Weyl, matematico del secolo passato, l’agghiacciante battuta *<< Ci sono state solo due donne matematiche nella storia, Sofja Kowalesja ed Emmy Noether: la prima non era una matematica, e la seconda non era una donna >>*.

Così come è stato sfatato che le donne non potessero essere conducenti di autobus, che le donne non potessero essere magistrati, che le donne non potessero essere

direttori di orchestra....

Nel documento sopra citato della Regione Toscana relativamente alle donne si legge << *Al miglioramento dell'occupabilità femminile in termini aggregati, nel recente passato trainata dall'espansione multiforme dei servizi , fanno riscontro modesti progressi nelle pari opportunità riguardo allo sviluppo delle carriere, alle possibilità di arricchimento professionale, di aggiornamento e rafforzamento del 'capitale umano'. E' poi evidente che la distanza tra i livelli8 quantitativi di partecipazione al lavoro e di occupazione di maschi e femmine resta elevata, anche nelle fasce centrali di età. In particolare le difficoltà di permanenza e reinserimento sul mercato del lavoro per donne con figli piccoli sono notevoli anche in Toscana. Come indicano gli obiettivi europei, è necessario rivolgere un'attenzione particolare alla conciliazione di lavoro e vita privata, non solo mettendo a disposizione servizi di custodia dei bambini e di assistenza alle altre persone a carico e incoraggiando la condivisione delle responsabilità familiari e professionali ma anche tramite il supporto di modalità contrattuali ancora considerate non standard, come il part-time, che già oggi in molti paesi ad alto tasso di occupazione femminile consente una più ampia coesistenza di lavoro e cure familiari. Un obiettivo specifico può essere rappresentato, ad es., da forme di incentivazione al part-time, tuttora assai poco utilizzato dalle imprese, ed alla sua successiva stabilizzazione, rivolto a donne over 35-40, con difficoltà di rientro nel mondo del lavoro. Altro specifico obiettivo è il rafforzamento della rete degli sportelli per le donne nei servizi al lavoro prevedendo una specifica figura professionale, del genere della fraureferentin tedesca >>.*

L'analisi è, quindi, piena conferma dei dati ricavati dalla ricerca provinciale.

Ma intanto come si è mossa la normativa italiana?

Nella cd. "legge Biagi", si legge in un recente commento della prof.ssa Donata Gottardi, << *Per quanto riguarda il part time... sono introdotti nuovi assetti normativi, tali da renderne più agevole il ricorso per le lavoratrici anche in assenza di specifiche forme di incentivazione economica e questo nuovo lavoro a tempo parziale dovrà anzi costituire il principale strumento per sostenere il processo di integrazione occupazionale delle lavoratrici.*

Perfetto. A che serve sprecare incentivi economici? Possiamo risparmiarli e ottenere l'incremento dell'occupazione femminile con il part time. Ma come si fa? Si devono superare inutili appesantimenti burocratici, ampliare il ricorso al lavoro supplementare e flessibilizzare la distribuzione dell'orario concordato. Detto in altri termini: rendendolo più conveniente per il datore di lavoro. E per le lavoratrici?

Certamente no >>.

Il contesto in cui oggi ci si muove a livello europeo, a livello di strategia definita nell'ambito del POR Obiettivo 3 Regione Toscana 2000-2006, è sviluppare un sistema di misure di sostegno e di accompagnamento in grado di incidere positivamente sul livello di partecipazione delle donne al mercato del lavoro e sulla qualità delle loro posizioni nei contesti produttivi e professionali per raggiungere gli obiettivi posti dal Consiglio Europeo di Lisbona nel 1997 per il 2010 e che consiste nel portare al 60% l'occupazione per le donne.

La Strategia Europea per l'Occupazione, tracciata dal Consiglio Europeo nella Decisione 2003/578/CE del 22.7.2003, oltre ad evidenziare l'imprescindibilità delle pari opportunità e la parità di genere rispetto ad una piena realizzazione dei tre obiettivi generali fissati:

- nel raggiungimento della piena occupazione;
- nel miglioramento della qualità e della produttività sul posto di lavoro;
- nel rafforzamento della coesione e dell'integrazione sociale,

conferma l'importanza del tema per il raggiungimento entro il 2010 della sostanziale riduzione della disparità fra i sessi in materia di occupazione, disoccupazione, retribuzione.

Per il perseguimento dell'obiettivo sono individuati due target quantitativi:

1. servizi di custodia ad almeno il 90% dei bambini di età compresa tra i 3 anni e l'età dell'obbligo scolastico;
2. servizi di custodia ad almeno il 33% dei bambini al di sotto dei 3 anni.

Questo è il lavoro che mi impegna e che ci impegna tutti.

L'esempio della Cooperativa L'Orizzonte e delle altre cooperative sociali che ci vengono oggi segnalate è di stimolo e rafforza nell'obiettivo.

Ringrazio, ancora la Cooperativa per l'invito e per il lavoro che svolge, di stimolo ed esempio per tutto il mondo del lavoro.

La Consigliera di Parità
Avv. Marica Bruni